

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a postprint version which may differ from the publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/63709>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-06 and may be subject to change.

Loopbaaneffecten van flexibele arbeid

*Bram Steijn en Ariana Need**

In dit artikel staan de langetermijneffecten van flexibele banen centraal. Twee aspecten daarvan zijn onderzocht: de beroepsstatus en de kans op werkloosheid. Op basis van de familie-enquête 2000 worden twee centrale hypothesen getoetst met betrekking tot de mogelijk negatieve langetermijneffecten van het hebben van een flexibele baan. De eerste, de wachtkamerhypothese, stelt dat de negatieve gevolgen van een flexibele baan slechts tijdelijk zijn, omdat deze een opstap vormt voor een vaste baan. De tweede hypothese, de segmentatiehypothese, stelt dat het hebben van een flexibele baan een blijvend negatief effect heeft. De analyse van de beroepsstatus in dit artikel geeft steun aan de segmentatiehypothese. De analyse van de kans op werkloosheid daarentegen weersprekt beide hypothesen. De veronderstelling dat de negatieve langetermijneffecten van flexibele arbeid voor zwakke groepen op de arbeidsmarkt extra negatief uitpakken, wordt slechts – wat betreft de beroepsstatus – voor jongeren bevestigd.

Inleiding

Vraagstukken rondom flexibilisering van de arbeid staan inmiddels al vele jaren in de belangstelling (*Bedrijfskunde*, 2000; Kalleberg, 2000). Er is inmiddels dan ook veel bekend over de diverse vormen van flexibilisering, de ontwikkeling van het aantal flexibele banen (Muffels et al., 1999; Remery et al., 1999; De Beer, 2001), de categorieën werknemers die vooral flexibele arbeid verrichten (Dekker & Doorenbos, 1997; Muffels et al., 1999), en dergelijke. Onderzoek naar de gevolgen van flexibele arbeid voor de betrokken werknemers is echter schaars. Dit geldt zeker voor de langetermijneffecten van flexibele arbeid op de verdere loopbaan.

De langetermijneffecten van flexibele arbeid zijn een belangrijk vraagstuk. Het maakt voor de betrokken werknemers veel verschil of een flexibele baan een *val* of een *brug* is (Gallie et al., 1998: 178 e.v.).¹ In het laatste geval zijn de langetermijneffecten van flexibilisering relatief gering. Eventuele negatieve effecten van een flexibele baan zijn dan hooguit van tijdelijke aard. Men doet immers werkervaring en sociale contacten op, waardoor de tijdelijke baan een opstap vormt naar een vaste baan. Na verwerving van deze vaste baan heeft men vervolgens evenveel kansen op een leuke baan, een goed inkomen en een mooie carrière als anderen. Vandaar dat ook wel over de ‘wachtkamerhypothese’ wordt gesproken (Steijn, 1999).

Indien de flexibele baan een *val* is, ondervindt men daarentegen blijvend nadelige effecten van een eenmaal verworven flexibele status. Deze veronderstelling is verbonden met de segmentatietheorie. Dit negatieve effect van flexibele banen kan zich

* Dr. A.J. Steijn is als universitair hoofddocent ‘arbeid en HRM’ verbonden aan het Centrum voor Publiek Management van de Erasmus Universiteit Rotterdam; dr. A. Need is universitair docent bij de sectie Sociologie van de Katholieke Universiteit Nijmegen.

op twee manieren uiten. In de eerste plaats kan de flexibele status een *permanent* karakter aannemen, waardoor de arbeidsmarktpositie blijvend zwak is. In de tweede plaats is het voorstelbaar dat flexibele werknemers weliswaar na enige tijd een vaste baan verwerven, maar dat de eerdere flexibele status niettemin een blijvend negatief effect heeft op de loopbaan – bijvoorbeeld omdat de vaste baan die men verwerft minder kansen biedt of omdat men vergeleken met werknemers die van begin af aan een vaste baan hebben verworven een niet meer in te halen achterstand heeft. In dit artikel staat de vraag centraal welke langetermijneffecten arbeidsflexibiliteit op de loopbaan heeft. Anders dan in ander onderzoek op dit terrein maken we daarbij gebruik van retrospectieve data, waarbij de loopbaan van respondenten over een lange reeks van jaren is gereconstrueerd.

Alvorens nader in te gaan op de onderzoeksopzet en bevindingen, wordt in de volgende paragraaf ingegaan op bevindingen van relevant ander onderzoek. Op basis daarvan wordt een aantal hypothesen geformuleerd die richtinggevend zullen zijn bij de analyse. De slotparagraaf geeft een overzicht van de belangrijkste bevindingen en implicaties daarvan.

Relevant onderzoek

Er vindt veel onderzoek naar flexibilisering plaats. Gezien de probleemstelling bespreken we hier allereerst onderzoek naar de vraag of flexibele banen inderdaad 'slechtere' banen zijn. Vervolgens bespreken we het (schaarse) onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van flexibele werknemers. Tot slot bezien we hoe (mogelijke) langetermijneffecten kunnen worden verklaard.

Veel Engelstalig onderzoek biedt steun aan de veronderstelling dat werknemers in flexibele banen 'slechter' af zijn dan werknemers met andersoortige banen. Zo betogen Kalleberg et al. (2000) dat banen in het flexibele segment van de arbeidsmarkt in de Verenigde Staten vaker kenmerken van *bad jobs* hebben dan banen in het niet-flexibele segment. Zij meten dat af aan de beloning van flexibele werknemers en de mate waarin zij een ziektekostenverzekering en pensioenvoorzieningen hebben (zie ook Dale & Bamford, 1988; Nollen, 1996). Wat de Europese situatie betreft, concluderen Goudswaard et al. (2002: 32) op basis van een overzicht van diverse studies dat werknemers met een flexibele baan lager scoren op het kwalificatieniveau van hun werk, hun trainingsmogelijkheden, de mate van controle over hun arbeidstijd en hun loopbaanmogelijkheden.

Vermeldenswaard is tot slot dat Sels et al. (2002) in een recent artikel hebben laten zien dat hoofdarbeiders met een tijdelijke aanstelling in België minder verdienen en slechtere arbeidsvoorwaarden hebben dan werknemers met een vaste aanstelling. Opmerkelijk is echter dat deze achterstand in beloning van tijdelijke werknemers *niet* geldt op het niveau van het management.

Deze bevindingen ondersteunen de veronderstelling dat flexibele werknemers slechter af zijn op de arbeidsmarkt. Ander onderzoek nuanceert dit echter. Büchtemann en Quack (1990) stellen bijvoorbeeld dat het in Duitsland met de achtergestelde positie van flexibele werknemers wel meevalt. Zij wijzen er daarbij op dat ook veel werknemers met een reguliere baan werkzaam zijn in banen met een slechte arbeidspositie. Bovendien opteren volgens hen veel werknemers (bijvoorbeeld jongeren) zelf voor een flexibele baan (zie ook DiNatale 2001).

Steijn en Kraan (1998) vinden slechts beperkte ondersteuning voor de veronderstelling dat flexibele werknemers in Nederland een slechtere arbeidsmarktpositie bekleden. Met betrekking tot drie dimensies van de kwaliteit van de arbeid (arbeidstijden,

inconveniënten en autonomie), blijkt alleen de autonomie van flexibele werknemers aantoonbaar negatief af te wijken van werknemers met een vaste baan.

Op basis van een multivariate analyse van data van de European Foundation concluderen Goudswaard en Andries (2002) dat de verschillen tussen werknemers met een permanente en een flexibele baan gering zijn. Weliswaar hebben flexibele werknemers (iets) minder gekwalificeerd werk en minder controle over hun taken en arbeidstijden, de verschillen met werknemers in vaste dienst zijn echter gering en de effecten van individuele en structurele variabelen op de kwaliteit van de arbeid blijken groter dan die van de aard van het arbeidscontract. Interessant is daarbij vooral dat de leeftijd een relatief groot effect heeft. Dit suggereert dat het verrichten van flexibele arbeid is verbonden aan een bepaalde levensfase en zou mogelijkerwijs kunnen betekenen dat flexibele arbeid eerder een brug dan een val is.

Wij kunnen derhalve concluderen dat de beschikbare onderzoeksuitkomsten niet eenduidig zijn over de mate waarin flexibele arbeid is verbonden met slechtere arbeidscondities. De bevindingen lijken uiteen te lopen van 'een beetje slechter' tot 'veel slechter'.

Zoals hiervoor opgemerkt, is onderzoek naar effecten van flexibele arbeid op de verdere loopbaan relatief schaars. Niet voor niets stelt Kalleberg (2000: 358) dat meer onderzoek naar de relatie tussen *non-standard arrangements* en loopbanen noodzakelijk is.

Niettemin is er in Nederland enig onderzoek gedaan naar de doorstroomkansen van flexibele werknemers. Zo hebben Remery et al. (1999) op basis van een analyse van het OSA-aanbodpanel laten zien dat een relatief groot deel van de flexibele werknemers twee jaar later een vaste baan heeft verworven. Muffels et al. (1999) komen op basis van het Sociaal Economisch Panel tot een overeenkomstige conclusie. Zij schatten dat ongeveer de helft van degenen die in een bepaald jaar instromen in een flexibele baan, binnen drie à vier jaar weer uitstromen naar een reguliere (vaste) baan. Wel constateren zij grote verschillen tussen diverse categorieën flexibele werknemers. Vooral voor jongeren zonder veel werkervaring zijn de kansen op doorstroming aanzienlijk, iets wat in veel mindere mate voor ouderen en voor herintredende vrouwen geldt. In veel gevallen is voor deze beide laatste groepen de flexibele baan tevens eindstation.

Relevant zijn ook de bevindingen van Gallie et al. (1998: 181 e.v.). Zij constateren in Engeland een verschil in arbeidsmarktkansen tussen twee verschillende groepen flexibele werknemers. Voor een relatief groot deel van de werknemers met een kortdurende tijdelijke aanstelling heeft de flexibele status negatieve effecten: hun kansen om werkloos te worden zijn relatief groot en zij zijn pessimistisch over hun kansen op opwaartse mobiliteit. In contrast daarmee lijkt voor werknemers met een (tijdelijk) contract voor langere duur de flexibele status veel meer een 'overbruggend' karakter te hebben; wat betreft mobiliteitskansen verschillen deze werknemers namelijk nauwelijks van werknemers met een vaste aanstelling. Deze bevinding spoort met ander onderzoek waarin wordt betoogd dat 'de' flexibele werknemer niet bestaat, maar dat flexibele werknemers een zeer heterogene categorie vormen (vgl. Dale & Bamford, 1988; Hunter et al., 1993; Steijn, 1999).

In het Nederlandse taalgebied heeft voorzover wij weten alleen Steijn (1999) geprobeerd om de *langetermijneffecten* op de latere loopbaan van flexibele arbeid te achterhalen. Hij analyseert op basis van het OSA-aanbodpanel respectievelijk het bereikte functieniveau en de feitelijk ondervonden werkloosheid. Met betrekking tot beide variabelen constateert hij voor flexibele werknemers negatieve effecten:

werknemers die in 1990 een flexibele baan hadden, blijken hun initiële achterstand op werknemers in vaste dienst qua functieniveau in de periode 1990-1996 niet te hebben verkleind. Ook blijkt dat hun kansen groter zijn om later werkloos te worden. Tegelijkertijd blijkt echter (opnieuw) dat er grote verschillen zijn tussen categorieën flexibele werknemers. Wat betreft het gemiddelde functieniveau zijn bijvoorbeeld vooral uitzendkrachten er in de periode 1990-1996 aanzienlijk op vooruitgegaan. Vergeleken met andere groepen is niettemin hun kans om werkloos te worden relatief groot.

Een laatste vraag is hoe het al dan niet (langdurig) bestaan van negatieve effecten van flexibele arbeid kan worden verklaard. Er is een evidente relatie tussen de wachtkamerhypothese en de *human capital*-theorie. Volgens deze gedachtegang zijn negatieve effecten van flexibele arbeid hooguit tijdelijk, omdat flexibele werknemers tijdens hun (flexibele) beroepservaring investeren in hun bekwaamheden en hun sociale contacten. Kalleberg (2000: 350) brengt dit fraai onder woorden: "(...) in any event, having temporary work is often better than not having a job at all". Na enige tijd heeft men extra kwalificaties en sociale contacten opgedaan zodat men kan concurreren met niet-flexibele werknemers. Eenmaal in een vaste baan doet de eerdere flexibele status er niet of nauwelijks meer toe, zodat van langdurige negatieve effecten op de loopbaan geen sprake is.

Auteurs die wél een dergelijk negatief effect verwachten, beroepen zich echter óók op de *human capital*-benadering (Dale & Bamford, 1988; Nollen, 1996). De redenering is dan dat werkgevers niet geneigd zullen zijn te investeren in werknemers met een tijdelijke verbintenis; waarom zou men immers investeren in werknemers die toch weggaan? Nollen (1996: 569) stelt over werknemers met een tijdelijke aanstelling "(...) they do not acquire the training, experience, or career development that are necessary to build their human capital for future employability". De eerder geciteerde bevindingen van Goudswaard en Andries bevestigen dit.

Het logische gevolg van deze door Nollen (1996) beschreven situatie is dat een eenmaal bestaande achterstand in kwalificaties op niet-flexibele werknemers moeilijk is in te halen. Flexibele werknemers zijn in deze redenering aangewezen op banen waarvoor minder kwalificaties zijn vereist: hun toegang tot andere banen is beperkt. In andere woorden: flexibele en niet-flexibele werknemers bewegen zich op andere segmenten van de arbeidsmarkt.

Hypothesen

Op basis van vorenstaand overzicht is een aantal hypothesen geformuleerd. De eerste hypothese sluit nauw aan bij de verklaring van eventuele negatieve langetermijneffecten. Zoals we hebben gezien, wordt zowel het bestaan als het ontbreken van langetermijneffecten gerelateerd aan de *human capital*-theorie. Volgens de wachtkamerhypothese doen flexibele werknemers in hun flexibele arbeid immers tal van nuttige kwalificaties en contacten op, terwijl volgens segmentatietheoretici werkgevers juist *niet* investeren in hun flexibele werknemers. Vandaar:

hypothese 1: werknemers met een flexibele baan krijgen minder vaak cursussen aangeboden door hun werkgever dan werknemers met een reguliere baan.

Deze hypothese ligt in lijn met voorspellingen uit de segmentatietheorie. Zij is overigens niet per se strijdig met de wachtkamerhypothese. Het opdoen van kwalificaties (en contacten!) omvat immers meer dan alleen door de werkgever aangeboden cursussen:

zo kan men ook zelf cursussen volgen en kan men tal van *on the job*-ervaringen opdoen.

Belangrijker voor de vraag welke theorie over langetermijneffecten houdbaar is, is het antwoord op de vraag *of* dergelijke effecten er zijn. Dit leidt tot twee concurrerende hypothesen:

hypothese 2a (de segmentatiehypothese): Het hebben van een flexibele baan beïnvloedt de loopbaan van werknemers blijvend negatief;

hypothese 2b (de wachtkamerhypothese): een negatief loopbaaneffect van arbeidsflexibiliteit verdwijnt naarmate een werknemer langer op de arbeidsmarkt is.

In de discussie over de effecten van arbeidsflexibiliteit speelt de observatie een rol dat vooral zwakke groepen op de arbeidsmarkt te maken hebben met flexibiliteit en er de nadelige effecten van ondervinden. Vandaar dat we zullen nagaan of werknemerskenmerken van invloed zijn op het negatieve loopbaaneffect van arbeidsflexibilisering. In dit artikel zijn we daarbij vooral geïnteresseerd in de lengte van het flexibele dienstverband, de leeftijd, het geslacht en de opleiding van de respondent. Wat betreft de lengte van het flexibele dienstverband ligt het voor de hand dat naarmate werknemers over een langere tijd flexibele arbeid verrichten, de negatieve loopbaaneffecten groter zullen zijn (vergelijk de bevindingen van Gallie et al., 1998). Immers, zij staan dan langer bloot aan de negatieve effecten van zo'n baan. Deze hypothese ligt logischerwijs in het verlengde van de segmentatietheorie, maar is ook verdedigbaar als een nuance van de wachtkamerhypothese, indien men veronderstelt dat het wachtkamereffect alleen optreedt indien men niet *te* lang een flexibele baan heeft. Ofwel:

hypothese 3: naarmate werknemers gedurende langere tijd flexibele arbeid hebben verricht, is het negatieve effect op de loopbaan groter.

Wat betreft de samenhang met werknemerskenmerken, ligt het voor de hand dat vooral werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie flexibele arbeid zullen verrichten (vergelijk Dekker & Doorenbos, 1997). Deze zwakke positie impliceert eveneens minder mogelijkheden om door te stromen naar een niet-flexibele baan. Bijgevolg zullen zwakkere groepen een negatiever effect van arbeidsflexibiliteit op hun loopbaan ondervinden. Zo beschikken lager opgeleiden over een geringer *human capital*, waardoor zij over minder alternatieven op een andere, betere baan beschikken. Bevindingen van Sels et al. (2002) waaruit blijkt dat in België hoger opgeleiden weliswaar een relatief grotere kans hebben op een tijdelijke baan, maar tegelijkertijd de negatieve effecten (althans in beloning) voor de lager opgeleiden sterker zullen zijn, lijken dit laatste te bevestigen (zie ook Kops, 1993, en De Graaf & Luijckx, 1997). Men kan verwachten dat dit ook geldt indien men op een jongere leeftijd de arbeidsmarkt betreedt; men heeft dan immers een lagere startkwalificatie op de arbeidsmarkt. Ervan uitgaande dat vrouwen over een slechtere arbeidsmarktpositie beschikken dan mannen, impliceert een flexibele baan voor vrouwen een extra handicap. Ook zij zullen immers over minder alternatieven dan mannen beschikken om hun positie te verbeteren, vooral omdat zij relatief vaker een deeltijdbaan ambiëren, waarmee zij bijna per definitie aangewezen zijn op het onderste segment van de arbeidsmarkt. Deze uiteenzetting leidt tot de volgende hypothesen:

hypothese 4: het negatieve effect van arbeidsflexibiliteit op de loopbaan is groter indien men op jongere leeftijd een eerste flexibele baan heeft;

hypothese 5: voor lager opgeleiden is het negatieve effect van arbeidsflexibiliteit op de loopbaan groter dan voor hoger opgeleiden;

hypothese 6: voor vrouwen is het negatieve effect van arbeidsflexibiliteit op de loopbaan groter dan voor mannen.

Data

We baseren dit onderzoek op de Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2000 (verder aangeduid als FNB2000) (De Graaf et al., 2002), georganiseerd door de sectie Sociologie van de Katholieke Universiteit Nijmegen. De steekproef is *random* getrokken uit de bevolkingsregisters van een gestratificeerde steekproef van Nederlandse gemeenten.² De doelpopulatie is de niet-geïstitutionaliseerde bevolking van Nederland, voorzover achttien tot en met zeventig jaar oud en Nederlands sprekend. De enquête, die in 2000 al voor de derde keer werd georganiseerd, heeft een tweetal eigenschappen die hem uniek maken in Nederland: familieleden worden onafhankelijk van elkaar ondervraagd, en er worden levensloopgegevens verzameld.

Ten eerste wordt de vragenlijst niet alleen bij respondenten, maar ook bij hun partners afgenomen. Daarnaast vult ook één ouder en één broer of zus een vragenlijst in. In totaal hebben in 2000 850 primaire respondenten vragen beantwoord over hun levensloop.³ Dezelfde gegevens zijn beschikbaar voor de 711 partners, aangezien deze apart zijn ondervraagd. In totaal hebben derhalve 1561 respondenten vragen beantwoord over hun levensloop.

Hiermee zijn we aangeland bij de retrospectieve enquêtevragen, een tweede karakteristiek van de Familie-enquêtes Nederlandse Bevolking. Binnen het stratificatieonderzoek worden retrospectieve gegevens steeds meer gebruikt (Treiman & Ganzeboom, 2000).⁴ Een van de eerste onderzoeken waarin werd gebruikgemaakt van retrospectieve enquêtegegevens is de klassieke studie van Blau en Duncan (1967). Zij keken naar de invloed van de opleiding en het beroep van de vader op de opleiding, het eerste en het huidige beroep van Amerikanen in 1962. Blau en Duncan (1967: 15) lieten zien dat retrospectieve vragen naar het beroep van de vader niet onbetrouwbaarder waren dan vragen naar het huidige beroep van de respondent. Sinds deze studie is het in enquêteonderzoek heel gebruikelijk om niet alleen naar het huidige beroep van respondenten, maar ook naar hun eerste beroep te vragen. De Familie-enquêtes Nederlandse Bevolking breiden het arsenaal aan retrospectieve vragen uit door de gehele opleidings- en beroepscarrière te bevragen. Ook hier kan de vraag worden gesteld in welke mate deze retrospectief verzamelde informatie betrouwbaar is, en wat de gevolgen van deze onbetrouwbaarheid zijn voor de onderzoeksresultaten. In de Familie-enquêtes wordt overigens veel aandacht besteed aan de beantwoording van vragen. De vragen naar de beroepsloopbaan worden ingevuld samen met een getrainde interviewer, en aan de hand van een hulpschema. Featherman en Hauser (1978) lieten zien dat de betrouwbaarheid van retrospectieve gegevens kan worden vergroot door de vraagstelling en de volgorde waarin de vragen worden gesteld.

De Graaf, Poortman en Ultee (1996) hebben op basis van huwelijksaktes de kwaliteit van retrospectieve beroepsgegevens geanalyseerd. Zij vonden een hoge correlatie (0,73) tussen de beroepsstatusscores van retrospectieve gegevens en van huwelijksaktes. Toch bleek uit deze analyse dat de onbetrouwbaarheid van de gegevens niet *random* is: mensen zullen hun cognitie van vroegere arbeid aanpassen

aan hun huidige situatie. In het geval van intragenerationele mobiliteit zal de beroepsmobiliteit worden onderschat.

Men kan zich afvragen in welke mate gegevens over flexibele arbeid aan het begin van de loopbaan betrouwbaar zijn: gegevens zijn immers niet betrouwbaar of onbetrouwbaar, maar zij zijn in meer of mindere *mate* betrouwbaar. Wij beschikken niet over de mogelijkheid deze betrouwbaarheid te testen, maar omdat in de enquête alleen wordt gevraagd naar banen met een arbeidsduur van ten minste zes maanden – gestart na afloop van het voltijdse onderwijs – en bovendien uitdrukkelijk naar de al dan niet flexibele status van deze banen is gevraagd, hebben wij geen reden om aan te nemen dat de data onbetrouwbaarder zijn dan andere met behulp van dit soort enquêtes verkregen gegevens.

De beroepsloopbaan gereconstrueerd

In de beroepenmodule van de FNB2000 komt de complete beroepsloopbaan van de respondent aan de orde, inclusief perioden waarin de respondent geen betaalde beroepsarbeid uitoefende. Die loopbaan wordt begonnen op het moment waarop de respondent het volledig dagonderwijs verliet voor een periode van *minimaal* zes maanden.⁵

Om de betrouwbaarheid van de gegeven antwoorden te vergroten, wordt bij alle retrospectieve vragen gebruikgemaakt van zogenoemde hulpschema's. In het *hulpschema beroepsloopbaan* worden alle werkgevers opgeschreven – voorzover het gaat om een periode van minstens zes maanden – en ook alle begin- en eindtijdstippen. Ook eventuele tussenperioden tussen twee werkgevers worden in dit schema genoteerd, bijvoorbeeld als de respondent werkloos of arbeidsongeschikt was of voor het huishouden zorgde.

Bijzonder is ook dat niet alleen is gevraagd wat voor werk men op een bepaald moment deed, ook is – in de FNB2000 voor het eerst – voor iedere baan nagegaan of men een flexibel of vast arbeidscontract had.⁶ We weten daardoor voor elke baan of deze flexibel of vast was. Hierbij moet een kanttekening worden gemaakt. Om twee redenen zal het aantal flexibele banen in deze enquête lager uitvallen dan bijvoorbeeld de tijdreeksen van de arbeidsrekeningen (CBS, 1996). Ten eerste gaat het in de enquête om de beroepsloopbaan na afloop van het volledig dagonderwijs; dat betekent dat flexibele banen van bijvoorbeeld studenten in dit onderzoek buiten beschouwing vallen. Ten tweede gaat het om banen met een minimale duur van zes maanden, hierdoor worden vele 'kleine baantjes' buiten beschouwing gelaten.

Een analyse van banen

Om te onderzoeken wat de gevolgen van flexibele banen voor de beroepsloopbaan zijn, hebben we alleen respondenten geselecteerd die op een bepaald moment – maar na 1950 – in loondienst waren.⁷ Verder beperkt onze analyse zich tot mensen die in Nederland zijn geboren. Deze criteria reduceerden het aantal respondenten tot 1385. Met het hulpschema beroepsloopbaan zijn voor elke respondent alle banen (voorzover in loondienst) gereconstrueerd. Daarom is het analyiseniveau in dit artikel niet respondenten, maar in *banen*. Hiertoe is een persoon-banenbestand aangemaakt. In dit bestand is vanaf het moment dat een respondent het voltijds dagonderwijs had verlaten en in loondienst ging werken voor elke baan in loondienst een *record* gemaakt tot aan het moment waarop de contractvorm is veranderd, of tot het moment dat het arbeidscontract werd beëindigd. Elk *record* representeert een contractvorm die een respondent bij een werkgever heeft gehad, door ons voor het gemak 'banen' genoemd. De 1385 respondenten die we voor dit onderzoek hebben geselecteerd, hebben samen

5238 banen gehad. Het minimumaantal banen van respondenten bedraagt één, het maximum aantal banen bedraagt vijftien. Gemiddeld hadden respondenten 3,8 banen. In de analyse van 'banen' komen sommige respondenten dus meer dan één keer voor.⁸

Voor elke baan is de startdatum en de einddatum bekend, en daarmee ook de duur van de baan. Ook weten we uit de reconstructie van de beroepscarrière hoeveel banen iemand voor aanvang van een bepaalde baan heeft gehad, wat de omvang van een baan is, en wat de leeftijd van de respondent was bij aanvang van de baan. Daarnaast is bekend of de respondent bij aanvang van een baan een partner of thuiswonende kinderen had. Tot slot is gevraagd of een respondent tijdens een baan cursussen heeft gevolgd, en of deze cursussen door de respondent zelf of door de werkgever zijn betaald.

Het voordeel van de in dit artikel gekozen werkwijze is dat er optimaal gebruik wordt gemaakt van de gegevens: we selecteren niet één baan op een bepaald moment in de beroepscarrière, maar we bekijken het effect op alle banen. En het voordeel van het gebruik van dit bestand boven het gebruik van panelbestanden, is dat we zo een langere tijdsperiode kunnen analyseren en bovendien geen last hebben van selectieve paneluitval.

Operationalisatie

Flexibele banen worden geoperationaliseerd als banen waarin de respondent een tijdelijk contract had of werd ingeleend via een uitzendbureau of detacheringsbureau. Alle andere banen, waaronder die met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband, worden als niet-flexibel beschouwd. Aangezien wij primair zijn geïnteresseerd in de langetermijneffecten van arbeidsflexibiliteit, beperken wij ons in de analyse voornamelijk tot een analyse van het effect van de eerste baan; we bezien dus het effect van een eerste *flexibele* baan op latere banen. Hoewel de literatuur sterke indicaties bevat dat de effecten van arbeidsflexibiliteit afhankelijk zijn van het *soort* flexibele baan, hebben we - gezien het relatief geringe aantal banen via een uitzendbureau - ervan afgezien de variabele flexibele baan nader te specificeren: van de 1385 respondenten hadden er namelijk slechts 198 een flexibele eerste baan. Om hypothese 3 te toetsen, is daarnaast een variabele opgenomen die de *totale tijdsduur* meet die respondenten in een flexibele baan hebben doorgebracht – daarbij telt ook de tijd in latere flexibele banen mee.

In de analyse worden twee mogelijke consequenties van flexibele banen onderzocht. Ten eerste de *beroepsstatus*. Deze beroepsstatus is een goede maat om loopbaaneffecten van flexibele arbeid na te gaan. Indien er een effect is, zullen flexibele werknemers uiteindelijk in banen met een lagere sociaal-economische beroepsstatus terechtkomen. De sociaal-economische status van de baan is gemeten met de *International Socio-Economic Index for all Occupations* (ISEI) (Ganzeboom et al., 1992). De ISEI-scores geven voor elk beroep de sociaal-economische status aan. Ganzeboom et al. (1992) hebben de statusscores berekend als een gewogen som van de gemiddelden van gestandaardiseerde waardes van het inkomen en de opleiding van de uitoefenaars voor elk beroep. Tegenwoordig worden statusschalen vaker gebruikt dan schalen die het prestige van banen meten omdat ze de centrale stratificatiekenmerken beter meten (Ganzeboom & Treiman, 1996).⁹ Een tweede mogelijke consequentie van flexibele banen is de kans op *werkloosheid*. Voor elke baan is namelijk bekend of een respondent na afloop van deze baan werkloos is geworden.

Om hypothese twee te toetsen nemen we in de analyse een variabele op die aangeeft hoeveel jaren werkervaring men heeft op het moment dat men een baan verwerft. Indien de wachtkamerhypothese hout snijdt, is een positief interactie-effect met de flexibele baan op beide afhankelijke variabelen te verwachten. Evenzo is om de hypothesen 4 en 6 te toetsen de leeftijd op het moment van de eerste baan en het geslacht in de analyse meegenomen. Ook hier verwachten we significante interactie-effecten met de flexibele baan. Daarnaast is het opleidingsniveau van de respondent in de analyse meegenomen. Conform hypothese 5 verwachten we ook hier een interactie-effect met de flexibele baan.¹⁰

Om te controleren voor veranderingen op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld het feit dat vanaf de jaren tachtig het aandeel flexibele banen is gegroeid) nemen we in de analyse ook het moment waarop men de arbeidsmarkt heeft betreden mee als controlevariabele.

Resultaten

In deze paragraaf komt eerst uitgebreid de toetsing van de eerste hypothese (de relatie tussen arbeidsflexibilisering en *human capital*) aan de orde; daarna bespreken we de toetsing van de overige hypothesen in relatie met de twee afhankelijke variabelen beroepsstatus en werkloosheid.

Hiervóór is aangegeven dat eventuele negatieve loopbaaneffecten van arbeidsflexibilisering kunnen blijken uit het feit dat werkgevers minder in deze werknemers investeren. Werknemers in flexibele banen zouden minder cursussen volgen omdat hun werkgevers deze niet voor hen betalen.

Tabel 1 Logistische regressieanalyse van het volgen van cursussen (alle banen, N=5225) en logistische regressieanalyse van het volgen van een cursus die wordt betaald door de werkgever (alle banen waarin een cursus is gevolgd, N=543)

	Cursussen gevolgd		Cursus door werkgever betaald	
	Log-odds ratio (s.e)	Sig.	Log-odds ratio (s.e)	Sig.
Constante	2,23 (9,86)		-172,9 (50,0)	
Flexibele baan (0=nee; 1=ja)	-0,66 (0,18)	***	-1,89 (0,74)	**
Aantal jaren al in flexibele baan	0,00 (0,00)		0,01 (0,01)	
Aantal gewerkte uren per week	0,00 (0,01)		0,03 (0,02)	
Jaar start op arbeidsmarkt	-0,02 (0,01)		0,09 (0,03)	***
Aantal jaren werkervaring	-0,04 (0,01)	***	0,09 (0,04)	*
Leeftijd bij start op arbeidsmarkt	-0,03 (0,02)		0,11 (0,10)	
Vrouw (0=nee; 1=ja)	-0,59 (0,12)	***	-2,46 (0,63)	***
Thuiswonende kinderen (0=nee; 1=ja)	-0,11 (0,16)		0,15 (0,63)	
Partner (0=nee; 1=ja)	0,17 (0,13)		-0,23 (0,49)	
Opleidingsniveau	0,08 (0,03)	***	0,18 (0,12)	
N banen	5225		543	
N respondenten	1383		425	
Rho	0,35 (0,07)	***	0,88 (0,05)	***

* = $p < 0,10$, ** = $p < 0,05$ *** , $p < 0,01$

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2000; eigen bewerking.

In tabel 1 presenteren we de resultaten van twee logistische regressieanalyses. De eerste analyse bekijkt per baan welke factoren van invloed zijn op het volgen van een cursus.¹¹ In de tweede analyse wordt de invloed van deze factoren op het al of niet betalen van de cursus door de werkgever onderzocht. De tweede analyse betreft alleen die banen waarin mensen een cursus hebben gevolgd.¹²

De resultaten in tabel 1 laten zien dat mensen met een flexibele baan significant minder vaak een cursus volgen dan mensen met een niet-flexibel arbeidscontract. Het negatieve effect van het aantal jaren werkervaring duidt erop dat werknemers met name aan het begin van de carrière cursussen volgen. Daarnaast zijn er significante effecten van geslacht en opleiding: vrouwen en lager opgeleiden volgen minder vaak cursussen dan mannen en hoger opgeleiden. Het is ook van belang op te merken dat het jaar waarop de arbeidsmarkt is betreden, het aantal jaren in de flexibele baan, het aantal werkuren, de leeftijd en de persoonlijke situatie (aanwezigheid van een partner en thuiswonende kinderen) *niet* significant met het volgen van cursussen samenhangen.

Tabel 1 laat ook zien dat mensen met een flexibele baan cursussen minder vaak door de werkgever vergoed krijgen dan mensen met een vaste baan. Dit geldt ook voor vrouwen: zij betalen significant vaker dan mannen de door hen gevolgde cursussen zelf. Tot slot vinden we twee andere significante effecten: mensen met meer werkervaring krijgen hun cursussen vaker vergoed door de werkgever en mensen die recenter op de arbeidsmarkt kwamen, krijgen ook vaker hun cursussen betaald door de werkgever (dit geeft waarschijnlijk het toenemende belang aan dat wordt gehecht aan kwalificaties). De andere variabelen hangen niet significant met deze variabele samen. De gegevens in tabel 1 ondersteunen de hypothese van de *human capital*-theorie dat werkgevers minder bereid zijn in tijdelijke werknemers te investeren. Of dit negatieve gevolgen heeft voor de loopbaan op lange termijn onderzoeken we in de volgende subparagraaf.

Langetermijneffecten van arbeidsflexibiliteit

Welke gevolgen hebben flexibele banen nu voor de latere beroepsloopbaan? In deze paragraaf onderzoeken we wat het effect is van het starten op de arbeidsmarkt in een flexibele baan. De kern van onze analyse betreft de mogelijke langetermijneffecten van een flexibele eerste baan. We bespreken eerst de effecten van de eerste (flexibele) baan op de latere beroepsstatus. Vervolgens komen de effecten op latere werkloosheid aan de orde. Tabel 2 laat de gevolgen voor beroepsstatus en de kans op werkloosheid zien. In deze analyse is gecontroleerd voor het aantal gewerkte uren in een baan, en het hebben van een partner of thuiswonende kinderen.

Tabel 2 Regressieanalyse van de beroepsstatus en logistische regressieanalyse van de kans op werkloosheid na afloop van een baan, alle banen m.u.v. de eerste baan

	Beroepsstatus		Werkloosheid na afloop baan (versus naar baan)	
	b (s.e)	Sig.	Log-odds ratio (s.e)	Sig.
Constante	327,4 (53,9)		-131,3 (38,8)	
Flexibele eerste baan (0=nee; 1=ja)	-11,9 (5,49)	**	-2,42 (3,68)	
Aantal maanden al in flexibele baan	0,01 (0,01)		-0,00 (0,01)	
Cursus gevolgd (0=nee; 1=ja)	0,17 (0,58)		0,26 (0,49)	
Aantal gewerkte uren per week	0,10 (0,01)	***	0,01 (0,02)	
Jaar start op arbeidsmarkt	-0,16 (0,03)	***	0,06 (0,02)	***
Aantal jaren werkervaring	0,11 (0,03)	***	0,14 (0,03)	***
Leeftijd bij start op arbeidsmarkt	1,31 (0,14)	***	0,09 (0,09)	
Vrouw (0=nee; 1=ja)	0,50 (0,70)		-1,09 (0,48)	**
Thuiswonende kinderen (0=nee; 1=ja)	-0,55 (0,55)		-0,58 (0,44)	
Partner (0=nee; 1=ja)	0,92 (0,48)		-0,13 (0,37)	
Opleidingsniveau	2,14 (0,16)	***	-0,23 (0,11)	**
Interactie-effecten				
Vrouw * flexibele eerste baan	-0,34 (1,61)		1,18 (0,99)	
Leeftijd bij start op arbeidsmarkt * flexibele eerste baan	0,81 (0,31)	***	0,18 (0,20)	
Opleidingsniveau * flexibele eerste baan	-0,88 (0,36)	**	-0,30 (0,24)	
Aantal jaren werkervaring * flexibele eerste baan	0,08 (0,06)		-0,00 (0,01)	
N banen	3775		2539	
N respondenten	1191		883	
Rho	0,46		0,84 (0,04)	
R ²	0,33			

* = $p < 0,10$, ** = $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2000; eigen bewerking.

Wanneer mensen hun loopbaan beginnen met een flexibel arbeidscontract, heeft dit een negatief effect op hun latere beroepsstatus. Dat dit effect niet afneemt als men langer op de arbeidsmarkt is, zien we aan het niet-significante effect van de interactie tussen het aantal jaren werkervaring en het starten in een flexibele baan. Hiermee wordt de wachtkamerhypothese weerlegd. Opmerkelijk genoeg vinden we echter geen significant effect van het totale aantal jaren dat mensen in een flexibele baan hebben gewerkt (en dus wordt hypothese 3 weerlegd).

Tabel 1 liet zien dat mensen in een flexibele baan significant minder cursussen volgen dan mensen met een niet-flexibel arbeidscontract, mensen met een flexibel arbeidscontract betalen deze cursussen ook significant vaker zelf. In tabel 2 zien we echter dat het volgen van cursussen geen significant direct effect heeft op de beroepsstatus.

Het negatieve effect van het hebben van een flexibele eerste baan is sterker voor mensen die op jonge leeftijd hun eerste baan hebben (waarmee hypothese 4 wordt bevestigd). Dit zien we aan het negatieve interactie-effect van leeftijd bij start arbeidsmarkt en het hebben van een flexibele eerste baan. Daarentegen weerleggen we hypothese 5 die stelt dat het hebben van een flexibele eerste baan met name negatief uitwerkt voor lager opgeleiden. Onze analyse laat het tegendeel zien: juist voor

hoger opgeleiden werkt het hebben van een flexibele eerste baan negatief uit op de latere beroepsstatus. Tot slot vinden we in onze analyse geen verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft het negatieve effect van het starten in een flexibele baan.

In de tweede kolom van tabel 2 staan de resultaten van de logistische analyse van de kans op werkloosheid na afloop van een baan. Wat betreft de resultaten van een analyse kunnen we kort zijn. Er is geen significant effect van het hebben van een flexibele eerste baan op de kans op werkloosheid in de latere carrière. Ook is geen van de interactietermen significant. Wat betreft de kans op werkloosheid worden al onze hypothesen weerlegd. Het is desalniettemin wel relevant te constateren dat er significante effecten zijn op de kans op werkloosheid van geslacht (vrouwen meer dan mannen), opleidingsniveau (lager opgeleiden een grotere kans), aantal jaren werkervaring (hogere kans op werkloosheid bij geringere werkervaring) en jaar start arbeidsmarkt (grotere kans naarmate de arbeidsmarkt meer recent is betreden).

Conclusies

In dit artikel hebben we de langetermijneffecten van flexibele banen onderzocht. Daarbij onderzochten we twee aspecten: de beroepsstatus en de kans op werkloosheid. De resultaten van de analyse zijn niet helemaal eenduidig. Een van de redenen waarom flexibele banen slecht zouden zijn, is dat werkgevers niet bereid zijn om te investeren in flexibele werknemers. Onze resultaten laten zien dat dit inderdaad het geval is: mensen met een flexibel arbeidscontract volgen minder cursussen dan mensen met een regulier arbeidscontract. Daarnaast betalen zij, wanneer ze wél een cursus volgen, deze significant vaker zelf. Echter, we vinden in onze analyses geen aanwijzingen dat het volgen van cursussen van invloed is op de beroepsstatus of de kans op werkloosheid. Hoewel werknemers met een flexibele baan dus in die baan minder cursussen volgen (en ook betaald krijgen), vormt dit als zodanig geen verklaring voor de lagere beroepsstatus later in de carrière.

Een mogelijke verklaring van deze bevinding – afgezien van verklaringen gelegen in de vraagstelling in het *survey* (waarin alleen naar cursussen van tien dagen of langer is gevraagd) – zou kunnen zijn dat werknemers in hun aannamebeleid meer naar formele opleidingskwalificaties en werkervaring kijken dan naar additionele kwalificaties die werknemers door cursussen hebben verworven. Ook is het mogelijk dat de betrokken werknemers de eerder opgelopen achterstand kunnen inhalen – hetzij door middel van *on the job training*, hetzij door cursussen op een later moment in de loopbaan.

Centraal in dit artikel staan twee hypothesen over de mogelijke negatieve langetermijneffecten van het hebben van een flexibele baan. De eerste, de wachtkamerhypothese, stelt dat de negatieve gevolgen van een flexibele baan slechts tijdelijk zijn, omdat deze baan vooral een opstap vormt voor een vaste baan. De tweede hypothese, de segmentatiehypothese, stelt dat er een blijvend negatief effect zal zijn van het hebben van een flexibele baan. Onze analyse van de beroepsstatus geeft steun voor de segmentatiehypothese. We vinden een negatief effect van het hebben van een flexibele eerste baan op de latere beroepsstatus, en dit effect neemt niet af naarmate men meer werkervaring heeft. Deze laatste bevinding kan men overigens ook interpreteren als een nuancering van de segmentatiehypothese. Indien er daadwerkelijk van een sterke segmentatie op de arbeidsmarkt sprake is, is namelijk óók een negatief interactie-effect tussen flexibele baan en werkervaring te verwachten: gevangen in het secundaire segment zou de achterstand van flexibele werknemers dan gedurende de

loopbaan geleidelijk aan steeds verder moeten oplopen. Dit blijkt echter niet het geval: de achterstand in beroepsstatus is voor flexibele werknemers *constant*, i.e. zij neemt in de loop der tijd toe noch af.

Naast de centrale hypothesen over de wachtkamer- en segmentatiehypothese is een aantal hypothesen geformuleerd over de langetermijneffecten van flexibele arbeid voor zwakke groepen op de arbeidsmarkt. Het is immers goed denkbaar dat de effecten voor deze zwakke groepen negatiever uitpakken.

Dit blijkt echter niet of nauwelijks het geval. Zo is het negatieve effect voor vrouwen niet hoger dan voor mannen. Wel blijkt echter dat de negatieve effecten groter zijn voor jongeren én – verrassend genoeg – voor hoger opgeleiden. Deze laatste bevinding is in tegenspraak met die van ander onderzoek. Op het eerste gezicht zijn de bevindingen bovendien contrair (hoger opgeleiden zijn immers meestal ouder). Een mogelijke – maar nader te onderzoeken – interpretatie zou kunnen zijn dat hoger opgeleiden die tijdens hun studie werkervaring opdoen – en daardoor langer doen over hun studie – geen negatief effect ondervinden, terwijl hoger opgeleiden die ‘snel’ afstuderen (en daardoor minder relevante additionele ervaring tijdens de studie opdoen) wel een dergelijk negatief effect ondervinden.

Aangezien de hypothese dat het negatieve effect groter is indien men langer een flexibele baan heeft gehad wordt verworpen, werkt blijkbaar alleen al het hebben van een flexibele baan als zodanig negatief. Blijkbaar werpt zo'n baan een drempel op voor de verdere loopbaan. Mogelijkerwijs vinden flexibele werknemers het te allen tijde belangrijk die drempel te overschrijden en een mindere baan te accepteren en pakt men de eerste vaste baan die men kan krijgen – ongeacht de lengte van de flexibele periode. Ook dit vraagt echter nader onderzoek.

In tegenstelling tot beroepsstatus geeft onze analyse van de kans op werkloosheid geen bevestiging van ook maar een van de hypothesen. Noch de segmentatie-, noch de wachtkamerhypothese vindt derhalve steun in de data. Ondanks het negatieve effect op de beroepsstatus in de latere carrière hebben flexibele werknemers dus geen grotere kans op latere werkloosheid. Wat dat betreft werkt flexibel werk voor hen dus noch als brug, noch als val.

Noten

¹ Tam (1997) gebruikt deze analogie om de effecten van parttime werk voor vrouwen te beschrijven. Zie echter ook ILO (1997).

² In enkele gemeenten is een beroep gedaan op het bestand van PTT Telecom.

³ De netto respons bedraagt 40,6%. Hoewel in Nederland de respons op grootschalige enquêtes al langer laag is, wordt deze lage non-respons ook veroorzaakt door het feit dat medewerking van beide partners werd vereist (Monden, 2002).

⁴ Bekende retrospectieve *surveys* in andere landen zijn de Zweedse *Level of Living Survey* (1991, 2000) en de Duitse *Life History Study* (1981-1983).

⁵ Het is mogelijk dat de respondent na een bepaalde tijd is teruggegaan naar het volledig dagonderwijs.

⁶ Voor iedere baan is nagegaan of men een vast dienstverband, een tijdelijk contract met uitzicht op een vastdienstverband of een tijdelijk contract had of was ingeleend via een uitzend- of detachingsbureau (daarnaast was er ook nog een categorie anders). Ook is nagegaan of deze contractvorm later is veranderd (bijvoorbeeld van tijdelijk naar vast).

⁷ Dit betekent dat zelfstandigen buiten beschouwing worden gelaten.

⁸ Hiermee wordt in de analyse rekening gehouden, zodat respondenten met meerdere banen geen grotere invloed hebben op de schattingen dan respondenten met minder banen.

⁹ Het valt te verwachten dat er een verband is tussen bijvoorbeeld de opleiding van een respondent en de statusscore van het beroep waarin deze werkzaam is. We zijn in dit artikel echter niet geïnteresseerd in het directe effect van opleiding op de beroepsstatus, maar in de mate waarin het effect van arbeidsflexibiliteit aan het begin van de loopbaan verschilt tussen lager en hoger opgeleiden.

¹⁰ De variabele opleidingsniveau omvat tien categorieën, variërend van lagere school (1) tot post-academisch (10). Aangezien het opleidingsniveau kan variëren – een respondent kan immers tijdens zijn beroepsloopbaan aanvullende kwalificaties opdoen – hebben we ervoor gekozen om voor elke baan het tot dan toe hoogst behaalde opleidingsniveau van de respondent in de analyse mee te nemen.

¹¹ Wat betreft de operationalisering van de variabele ‘gevolgde cursussen’ is het van belang op te merken dat het hier gaat om cursussen van meer dan tien werkdagen.

¹² Om rekening te houden met het feit dat sommige respondenten meerdere banen hebben, worden de effecten met het programma STATA7 geschat in een zogenoemd *random effects model*. De resultaten van een *random effects model* geven niet alleen de parameterschattingen weer van een regressieanalyse of van een logistische regressieanalyse, maar ook de variantie van de panelniveaucomponent. In de tabellen in dit artikel presenteren we ρ , die berekend is als $\sigma_v^2 / (\sigma_v^2 + 1)$. Rho kan worden geïnterpreteerd als de proportionele bijdrage in de totale variantie door de panelvariantiecomponent.

Literatuur

- Bedrijfskunde. Tijdschrift voor modern Management* (2000), 72 (4).
- Beer, P.T. de (2001), *Over werken in de postindustriële samenleving*, Den Haag: SCP.
- Blau, P. M., & O.D. Duncan (1967), *The American Occupational Structure*, New York, London: Wiley.
- Büchtemann, C.F. & S. Quack (1990), ‘How precarious is ‘non-standard’ employment? Evidence for West Germany’, *Cambridge Journal of Economics* 14, 315-329.
- CBS (1996), *Tijdreeksen arbeidsrekeningen 1969-1993: 25 jaar banen en arbeidsduur van werknemers*, Voorburg: CBS.
- Dale, A. & C. Bamford (1988), ‘Temporary workers: cause for concern or complacency’, *Work, Employment and Society* 2 (2) 191-209.
- Dekker, R. & R. Dorenbos (1997), ‘Flexibel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt’, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 13 (2) 103-112.
- Dinatale, M. (2001), ‘Characteristics of and preference for alternative work arrangements, 1999’, *Monthly Labor Review* 124 (3) 28-49.
- Featherman, D.L. & R.M. Hauser (1978), *Opportunity and Change*, New York: Academic Press.
- Gallie, D., M. White, Y. Cheng, & M. Tomlinson (1998), *Restructuring the employment relationship*, Oxford: Clarendon Press.
- Ganzeboom, Harry B.G., De Graaf, Paul M., Treiman, Donald J., De Leeuw, J. (1992), ‘A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status’, *Social Science Research* 21 (1) 1-56.
- Ganzeboom, H.B.G. & D.J. Treiman (1996), ‘Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations’, *Social Science Research* 25 (3) 201-239.
- Goudswaard, A. & F. Andries (2002), *Employment status and working conditions*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Goudswaard, A. et al. (2002), *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*, Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

- Graaf, P. de & R. Luijckx (1997), *Structurele veranderingen, aspiraties en arbeidsmobiliteit*, OSA-werkdocument W155, Den Haag: SDU.
- Graaf, P.M. de, A. Poortman & W.C. Ultee (1996), 'De kwaliteit van retrospectieve beroepsgegevens: een onderzoek op basis van huwelijksaktes', *Sociale Wetenschappen* 39 (3) 1-15.
- Graaf, N.D. de, P.M. de Graaf, G. Kraaykamp & W.C. Ultee (2002), Familie-enquête Nederlandse bevolking 2000 (databestand), Nijmegen: Sectie Sociologie.
- Hunter, L. (1993), 'The 'Flexible Firm': Strategy and Segmentation', *British Journal of Industrial Relations* 31 (3) 382-407.
- Kalleberg, A.L. (2000), 'Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work', *Annual Review of Sociology* 26 341-365.
- Kalleberg, A.L., B.F. Reskin & K. Hudson (2000), 'Bad Jobs in America. Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States', *American Sociological Review* 65 (2) 256-278.
- Kops, Y.K.M. (1993), *'Flexibele starters', de transitiefase naar volwassenheid van jongeren in een onzekere arbeidsmarktsituatie*, Utrecht: ISOR.
- Monden, C.W.S. (2002), 'Beginnen en stoppen met roken. De invloed van opleiding, ouders en partners in een gebeurtenissenanalyse', *Mens en Maatschappij* 77 (4) 297-318.
- Muffels, R., R. Dekkers & E. Stancaelli (1999), 'Een flexibele baan: opstap naar een vaste baan of eindstation?', *Sociale Wetenschappen* 42 (2) 43-65.
- Nollen, S.D. (1996), 'Negative Aspects of Temporary Employment', *Journal of Labor Research* 17 (4) 567-582.
- Remery, C., J. van Stigt, A. van Doorne-Huiskes & J. Schippers (1999), 'Flexibele arbeidscontracten: gevolgen voor loopbaan en inkomenspositie. Een overzicht van de ontwikkelingen tussen 1986 en 1996', *Sociale Wetenschappen* 42 (2) 66-89.
- Riemsdijk, M. J. van & K. Tijdens (2000), 'Arbeidsflexibilisering: een proeve van Nederlands onderzoek: voorwoord special', *Bedrijfskunde* 72 (4) 4-9.
- Sels, L., A. Forrier, H. de Witte, T. VanderSteene & G. van Hoogtem (2002), 'Gelijk loon voor gelijk werk? Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 18 (3) 196-209.
- Steijn, B. & K. Kraan (1998), 'The position of flexible and permanent workers on the internal labour market', in: R. Muffels & B. Steijn (red.), *Flexible and Permanent Jobs on the Dutch Labour Market*, Utrecht: AWSB/TISSER.
- Steijn, B. (1999), De arbeidsmarktpositie van flexibele werknemers: bewijs van een gesegmenteerde arbeidsmarkt? *Sociale Wetenschappen* 42 (2) 90-105.
- Steijn, B. (2001), *Werken in de Informatiesamenleving*, Assen: Van Gorcum.
- Tam, M. (1997), *Part-Time employment: A Bridge or a Trap?*, Aldershot: Ashgate.
- Treiman, D.J. & H.B.G. Ganzeboom (2000), 'The Fourth Generation of Comparative Stratification Research', in: S.R. Quah & A. Sales (ed), *The International Handbook of Sociology*, London: Sage Publication.